

## Umstrukturierung, Ausgliederung, Privatisierung ...

... sind Schlagwörter und Handlungen, die unsere tägliche Arbeitsrealität in einer immer kurzlebigeren Welt widerspiegeln und bestimmen, meint *Andrea Windisch*.

Mitunter mag es durchaus gute Gründe für die Anpassung von Organisationen an neue Gegebenheiten und veränderte Unternehmensumwelten geben, jedoch verursachen die ständigen Veränderungen und das Tempo der Umstrukturierungen auch Unsicherheit und Demotivation bei uns betroffenen Beschäftigten.

Mit ein Grund dafür ist sicher in vielen Fällen die mangelnde Transparenz und fehlende Kommunikation bezüglich Zweck und Ziel der Veränderungen.

Das schürt nur all zu oft Befürchtungen und Zukunftsängste: Viele KollegInnen fragen sich, wo sie sich im nächsten Jahr wiederfinden werden und ob es weitere Aus-

gliederungen oder sogar völlige Privatisierungen einzelner Bereiche geben wird.

Die Standpunkte der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen (FSG) zu Ausgliederung und Privatisierung sind:

Wir können viele Entwicklungen nicht verhindern; wir sehen es aber jedenfalls als unse-

re wichtigsten Aufgaben Schwachstellen aufzuzeigen, mehr Transparenz und verbesserte Kommunikation zu gewährleisten, permanent und konsequent im lösungsorientierten Dialog mit den zuständigen Verantwortlichen zu bleiben und dadurch befriedigende Arbeitsbedingungen für alle betroffenen MitarbeiterInnen zu erreichen.

## Warum FSG wählen?

Schlagwortartig argumentiert das *Sascha Faderny*.

Wir stehen für

- \* gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit im Betrieb.
- \* den generellen Stopp weiterer Ausgliederungen von Leistungen im Sozialbereich.
- \* ein Miteinander im Betrieb statt das Ausspielen von Bedienstetengruppen.
- \* die Interessendurchsetzung mit den Beschäftigten statt über ihre Köpfe hinweg.
- \* eine konsequente Zusammenarbeit mit der GdG-KMSfB.
- \* sozialdemokratische Grundwerte, auch im Betrieb.
- \* gemeinsame Stärke und betriebsübergreifende Solidarität mit allen Lohnabhängigen.
- \* das soziale Gewissen der Partei - gerade in Zeiten wie diesen.

# Prinzipien der Personalvertretungsarbeit aus unserer Perspektive

Wesentliche Grundprinzipien unserer Personalvertretungsarbeit sind neben der individuellen Vertretung der KollegInnen, Offenheit, eine möglichst gute Information der Belegschaft, Demokratie bei den getroffenen Entscheidungen, Vertraulichkeit, sowie ein möglichst geschlossenes Auftreten der vertretenen KollegInnen im FSW.

## Offenheit

Die möglichst gute Information der KollegInnen ist die Voraussetzung für die Diskussion der anstehenden Schritte und ihrer Umsetzung in der Belegschaft. Daher ist es erforderlich, alle KollegInnen regelmäßig über die aktuelle Situation, mögliche Lösungen sowie die Tätigkeit der Personalvertretung zu informieren.

## Demokratie

Die Personalvertretung alleine kann, egal wie hart sie arbeitet, nur begrenzte Ergebnisse zu Stande bringen. Dazu ist die aktive Einbindung der gesamten Belegschaft

erforderlich. Voraussetzung für diese Einbindung ist eine möglichst breite Diskussion aller anstehenden Fragen in und mit allen betroffenen KollegInnen.

Im Idealfall findet diese Diskussion auf Dienststellenversammlungen statt, wo die entscheidenden Fragen auch einer Abstimmung unterzogen werden. Selbstverständlich wird sich eine demokratische Personalvertretung an die Ergebnisse dieser Entscheidungen halten.

Manchmal wird es aber auf Grund verschiedener Faktoren, zum Beispiel, weil etwas sehr schnell entschieden werden muss, auch wenn es von grundlegender Bedeutung ist, nicht möglich sein, eine Dienststellenversammlung einzuberufen. In dieser Situation muss es in anderer Form zu demokratischen Abstimmungen unter den KollegInnen kommen. Auch in diesem Fall wird sich die Personalvertretung nach unserem Verständnis selbstverständlich an die Ergebnisse halten.

## Vertraulichkeit

Selbstverständlich müssen alle PersonalvertreterInnen alle Informationen von KollegInnen - wenn gewünscht - vertraulich behandeln.

## Kollektive Interessenvertretung

Die Arbeit der Personalvertretung hat grundsätzlich andere rechtliche Grundlagen als die Arbeit des Betriebsrates, nämlich das Personalvertretungsgesetz. Dieses ist besonders auf die Bedürfnisse und Arbeitsbedingungen von Gemeindebediensteten - unabhängig davon ob diese BeamtInnen oder Vertragsbedienstete sind - zugeschnitten. Oftmals sind die Strukturen des FSW langjährigen Gemeindebediensteten fremd, da diese an den Gegebenheiten der Privatwirtschaft ausgerichtet sind.

In Anbetracht dessen ist es um so wichtiger, auf die Einhaltung der Rechte der Gemeindebediensteten zu achten. Daher möchten wir alle KollegInnen, die noch

bei der Gemeinde Wien beschäftigt sind, herzlich zur Mitarbeit in der Fraktion sozialdemokratischer GewerkschafterInnen im FSW einladen!

## Geschlossene Vertretung der KollegInnen

Immer wieder zeigt sich, dass die Interessen der Beschäftigten nur gut vertreten werden können, wenn es nach Außen einheitliche Positionen gibt. Wenn es solche trotz sicherlich bestehender unterschiedlicher fraktioneller Interessen nicht gibt, wird es den Geschäftsführungen möglich, einen Keil in die Belegschaft zu treiben.

Wenn also in der Personalvertretung einmal eine Entscheidung getroffen und mit den betroffenen KollegInnen akkordiert ist, sollte diese dann von allen PersonalvertreterInnen gemeinsam und geschlossen umgesetzt werden, was unsere Position dem Arbeitgeber gegenüber enorm stärken würde! Nur so können unsere Interessen auf Dauer durchgesetzt werden!

# Aushöhlung der Sozialarbeit und Herabsetzung von Qualifikation im FSW

Eine Analyse von DSA *Andy Band*

Die vier Himmelsrichtungen haben in der Postenbeschreibung der LeiterInnen der ehemaligen 8 GSZ's (Gesundheits- und Sozialzentren), den jetzigen bzP's (Beratungszentrum „Pflege und Betreuung zu Hause“) Einzug gehalten. Dem Management im FSW ist keine verdeckte Postenkürzung in der Sozialarbeit zu schade, um sie mit positiv besetzten Bildern wie Osten, Westen, Süden und Norden zu kaschieren. So wurden aus acht bzP-LeiterInnen vier für die Himmelsrichtungen zuständige RegionalleiterInnen, denen jeweils zwei der bzPs unterstehen.

Das Casemanagement, ein Teil der Ausbildung zur SozialarbeiterIn, wird als ausreichend in der KundInnenbetreuung definiert. Der operative Teil der Sozialarbeit ist in der FSW-Wiener Pflege- und Betreuungsdienste GmbH zusammengeführt worden (das nächste „positive“ Schleuderwort). Fragt man sich, was das

verlassene Casemanagement dann ist. Ist es vielleicht nicht operativ?! Typische FinanzerInnenstrategien, die vor 30 Jahren nicht anders angesehen haben.

Die vielen positiven Formulierungen für Ausglieder- und Umstrukturierungen spricht Privatisierungen machen für „Otto-NormalverbraucherIn“ kaum mehr erkennbar, dass das eine Schlechterstellung der SozialarbeiterInnen und die Servicereduktion für die Wiener und Wienerinnen bedeutet. Vielleicht sollten wir den/die BuchhalterIn mal als FinanzmanagerIn einsetzen, damit dieseR eine Ahnung davon kriegt, was der Unterschied zwischen Sozialarbeit und Casemanagement ist.

Dass der berufliche Werdegang nicht ausschließlich von der Ausbildung abhängt, sondern auch persönliches Engagement und Können anerkannt werden, ist an sich eine gute Sache, hat aber mitunter auch zur Folge,

dass Berufsgruppen gegeneinander ausgespielt werden. Z.B. BetreuerInnen in der „wieder wohnen“ GmbH können auch Sozialarbeit. Daher Kürzung der SozialarbeiterInnenstelle von 40 Stunden auf 20 Stunden. Die Leitung, ehemals Sozialarbeit, wurde zur BetreuerInnenleitung umfunktioniert.

Gut fundierte Ausbildungen und fachliche Qualifikation gerade in der Sozialarbeit gewähren ja auch gute, qualitativ wertvolle Dienstleistung für die sog. KundInnen. Es braucht Zahlen und Fakten bei Umstrukturierungen; die Modellstelle für die jeweilige Tätigkeit muss nachvollziehbar definiert und mit Mindestvoraussetzungen für die dafür erforderliche Ausbildung bzw. Berufserfahrung verbunden sein. Das muss dann auch so gelebt werden.

Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, das heißt Transparenz und Klarheit: Ist ein SozialarbeiterInnen-Posten in

Wirklichkeit als BetreuerInnen-Posten zu bewerten, muss das klar aus der Modellstellenbeschreibung und dem Anforderungs-Profil (Stellenbeschreibung) hervorgehen.

Sind BetreuerInnen aufgrund ihrer Fähigkeiten auf einem SozialarbeiterInnen-Posten, müssen sie auch dementsprechend entlohnt werden. Sitten D- und C-Bedienstete auf derselben Modellstelle, müssen sie gleich dafür entlohnt werden.

Ich denke, das ist es, wofür es in Wirklichkeit geht, oder? Kurz gesagt: Tätigkeit, Stellenbeschreibung, Modellstelle und Entlohnung müssen jedenfalls zusammenpassen!

Dafür ist die Sozialdemokratie Zeit ihres Bestehens eingetreten. Wir fordern daher eine Rückbesinnung auf die sozialdemokratischen Grundsätze - auch und v.a. bei den politisch Verantwortlichen der Gemeinde Wien!





Andrea  
Windisch



Sylvia  
Fortner



Friedrich  
Pichler



Andrea  
Clemenz



Sascha  
Faderny



Ilse  
Bortel



Gerhard  
Fischer



Ursula  
Stibranyi



Sanela  
Hadziarapovic-  
Hasanovic



Grazyna-  
Maria  
Peitzmeier



Robert  
Polak



Renate  
Repa



Sabine  
Jindra



Claudia  
Kraut



Doris  
Hodics



Andy  
Band

## Gestärkt und positiv in die Zukunft blicken!

\* Individuelle Beratung und Hilfe bei allen Fragen rund um Beruf & Arbeitsplatz

\* Kostenloser Rechtsbeistand in arbeitsrechtlichen Konflikten

\* Kompetente Rechtsberatung und -vertretung: Einfach an die Vertrauensperson in der

Dienststelle wenden! Er/sie vermittelt rasch den direkten Draht zu einem/r FunktionärIn in der GdG-KMSfB für das jeweilige Anliegen

\* Zahlreiche Urlaubs- und Freizeitangebote zu äußerst günstigen Konditionen

\* Je mehr Mitglieder unsere Fachgewerkschaft hat, umso mehr Gewicht hat ihre Stimme bei den Lohnverhandlungen, aber auch bei allen anderen Forderungen für einen fairen Arbeitsalltag im Fonds Soziales Wien und seinen Tochtergesell-

schaften. **Daher jetzt Mitglied werden und auch bei den Gewerkschaftswahlen FSG wählen!**

(Hier sind leider nur jene KollegInnen wahlberechtigt, die bereits im März Gewerkschaftsmitglied waren)

## Was haben Feuerwehr und wir Vertrauenspersonen gemeinsam?

Sie sind da, wenn es brennt! In unserer Arbeit als PersonalvertreterInnen bedeutet das konkret:

\* Individuelle Betreuung unserer Kolleginnen und Kollegen  
\* Hilfestellung und Unterstützung bei persönlichen Angelegenheiten.

\* Vertrauenspersonen als GarantInnen für eine funktionierende Interessenvertretung auch auf Betriebsebene.

\* Probleme der Zukunft können nur gemeinsam gelöst werden

\* Wir stehen gerne als kompetente PartnerInnen zur Verfügung.

\* Wir sind engagiert, um Probleme besser und harmonischer zu lösen.

\* Wir wollen die Frustrationserlebnisse am Arbeitsplatz reduzieren - denn Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist wesentlich für die Lebenszufriedenheit

\* MitarbeiterInnen willkommen - Mitgestaltung jederzeit möglich!

### Unsere Ziele

\* Wir sind eine Bewegung, die den KollegInnen verpflichtet ist.

\* Wir bieten Betreuung und Verbesserung der Durchsetzungsfähigkeit.

\* Wir machen betriebliche Interessenvertretung auf allen Ebenen und stehen für echte Mitwirkungsrechte.

\* Wir fördern soziale Gerechtigkeit.

\* Wir stehen für die Zusammenarbeit zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung.

\* Für uns stehen Mensch und Arbeit im Mittelpunkt.

\* Wir stehen für Gewerkschaften als Kampforganisationen für die Rechte der Lohnabhängigen und der Lehrlinge.

\* Wir sind für lebendige Demokratie und eine solidarische Gesellschaft.

\* Der ÖGB will einen Staat, der als politisch regulierende Kraft auftritt. Durch kollektive Rechtsnormen sichert der ÖGB die Einkommen und Rechte der Lohnabhängigen.

\* Wir stehen im ÖGB und der GdG-KMSfB für eine pluralistische Gesellschaft, in der die ArbeitnehmerInnen einen besonderen Stellenwert haben, in der Friede, soziale Gerechtigkeit, Demokratie sowie Chancengerechtigkeit und Gleichbehandlung der Geschlechter herrschen.

\* Daher engagieren wir uns am Arbeitsplatz und in der überbetrieblichen Interessenvertretung. Ohne das eine wäre das andere nicht denkbar oder möglich.

\* Wir stehen für ein geschlossenes Auftreten gegenüber dem/der ArbeitgeberIn gemeinsam mit den KollegInnen. Ohne dieses gibt es kaum Erfolg.